

Однак тільки якщо шкоду підприємству заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, неприйняттям необхідних заходів щодо запобігання простоїв. Як бачимо, дана стаття також не охоплює всіх можливих випадків збитків підприємству. Відносно повної матеріальної відповідальності (стаття 134 КЗпП), в загальних випадках договір про повну матеріальну відповідальність з директором також не укладають.

Звертаючись до досвіду зарубіжних країн стосовно розглянутого питання, варто відзначити, що в країнах Європи висвітлені аспекти обумовлюються в контракті, де, крім додаткових підстав звільнення, передбачається певний розмір компенсації, обов'язок нерозголошення комерційно таємниці, описуються обмеження можливості праці в конкурентів тощо. В США дотриманню процедури звільнення такої категорії осіб приділяється особлива увага і, при найменшому її порушенні, звільнення оспорюють і визнають незаконними з усіма наслідками.

Таким чином, розглянутий закон сприятиме усуненню давно існуючого протиріччя між нормами трудового і цивільного законодавства, який уповільнював би процедуру прийняття рішень щодо усунення небажаного для інвестора керівника підприємства, що, в свою чергу, сприятиме залученню інвесторів завдяки новому корпоративному механізму, який позитивно зарекомендував себе на практиці багатьох розвинутих країн. Проте юридичний виклад змін, внесених до статті 41 КЗпП залишає відкриті запитання і може викликати суперечливу правозастосовну і судову практику. Разом з тим, закріплена в КЗпП нова підстава звільнення вказаної категорії працівників, суттєво не змінить ситуацію, яка вже склалась, однак це є ще одним кроком на шляху гармонізації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Краснов Єгор Володимирович

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

27 грудня 2014 року в Верховній Раді України був вкотре зареєстрований проект Трудового кодексу України № 1658. З його аналізу вбачається, що за своєю суттю, це є удосконалений проект відкликаною 27.11.2014 року законопроекту № 2902.

У статті 20 міститься перелік 22 основних прав працівника:

- 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;
- 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;
- 3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;
- 4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;
- 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;
- 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;
- 7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію;
- 8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;
- 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;
- 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;
- 11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі;
- 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;
- 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;
- 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 15) право на відпочинок;
- 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;
- 17) право на об'єднання у професійні спілки;
- 18) право на участь у веденні колективних переговорів;
- 19) право на страйк;
- 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- 21) право на захист від незаконного звільнення;
- 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Позитивно оцінюючи в цілому намагання законодавчо закріпити перелік цих прав, вважаємо за необхідне висловити низку зауважень, як щодо переліку зазначених прав, так і щодо їх формулювання.

Перш за все, слід висловити зауваження щодо самої назви статті. Видається більш вдалим іменування її «Основні трудові права працівників», оскільки у рамках трудових правовідносин працівник наділений й іншими правами, зокрема, правами на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права – права соціального забезпечення. На нашу думку, до ст. 20 проекту Трудового кодексу необхідно включити перелік основних трудових прав, реалізація яких забезпечується виключно нормами трудового права, що містяться у кодексі та інших актах трудового законодавства. Зазначені в цій статті такі права як захист від безробіття (п. 4), право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 14) необхідно виключити, оскільки вони стосуються не сфери праці, а відносяться до сфери соціального забезпечення.

Також недоцільним є об'єднання у п. 1 права працівника на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та права на припинення трудових правовідносин. Кожне з цих прав належить до різних груп основних трудових прав: перше є невід'ємним, невідчужуваним правом, елементом правового статусу працівника, інше – працівник набуває як сторона трудового договору, і це право є складовою юридичного змісту правовідносин. Право на припинення трудових правовідносин слід розглядати як елемент права на укладення, зміну та припинення трудового договору. Право на працю не є тотожним праву на укладення трудового договору, як впливає із п. 1 ст. 20. Враховуючи принцип свободи і добровільності праці, працівник взагалі може не реалізувати право на працю.

У п. 13 йдеться про право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Це положення не можна визнати основним трудовим правом працівника. У даному випадку йдеться про принцип правового регулювання трудових відносин, який закріплений у п. 1 ч. 9. ст. 2 «Основні засади правового регулювання трудових відносин», яку слід доповнити відповідним пунктом про компенсації.

Передбачене п. 16 право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору взагалі не може бути визнано основним трудовим правом працівника, оскільки є одним з основних обов'язків роботодавця і передбачено ст. 24 проекту Трудового кодексу. За працівником необхідно закріпити не право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору, а право на захист своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення. Таке право передбачено п. 22.

Слід також погодитись із висновком Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України щодо необґрунтованості встановлення вичерпного переліку основних прав працівників. Оскільки навіть закріплені Конституцією України права і свободи

людини і громадянина не є вичерпними (ст. 22). З огляду на соціально-захисний характер норм трудового права доцільно закріпити чітко окреслене коло обов'язків працівника та кореспондуючих їм прав роботодавця. Разом з тим, не виваженим слід вважати визначення закритого (вичерпного) переліку обов'язків роботодавця, які виникають з метою забезпечення прав працівників.

Кривенко Вадим Володимирович

студент 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

Науковий керівник: *Мартинюк Валентина Дмитрівна*
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

**РОЛЬ ПРОФСПІЛОК І ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ
У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ**

На сучасному етапі розвитку нашої держави належне функціонування трудових правовідносин неможливе без наявності системи захисту їх учасників. Трудові та інші соціально-економічні права працівників, з огляду на їх часте порушення роботодавцями, потребують особливого захисту, тому в наш час ця тема є актуальною.

Серед громадських об'єднань особливий статус мають професійні спілки. Статус профспілок нагадує правове становище багатьох видів об'єднань, оскільки у всіх статутах (творчих спілок, благодійних та молодіжних організацій, релігійних об'єднань) передбачена та чи інша організація соціально-правового захисту трудових прав та інтересів фізичних осіб.

Питання щодо ролі профспілок і трудових колективів у правовому регулюванні праці розглядалися такими вченими: Г. І. Чанишевою, Н. Б. Болотіною, В. І. Прокопенко, Ю. М. Щотовою та іншими.

Важлива роль у забезпеченні і захисті прав та інтересів працівників належить профспілкам. Для того, щоб здійснювати свої функції, професійні спілки беруть участь у трудових правовідносинах. Їх повноваження регламентуються чинним законодавством.

У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» дано визначення професійної спілки. Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Перші професійні спілки були створені ще в кінці XVIII ст. в Англії з метою захисту професійних інтересів своїх членів. Їх поява викликала сильний опір не тільки підприємців, а й держави. Під тиском робочого